

занимают высокие посты в корпоративной или государственной иерархии. В профессиональном спектре это высоко интеллектуальные преподаватели, юристы, врачи, инженеры, программисты. Представители низшего класса не отличаются высокой образованностью, являются выходцами из среды пролетариата или неквалифицированных иммигрантов, заняты они в массовом производстве или примитивных отраслях сферы услуг, а иногда временно или постоянно безработные, при этом движимы материальными мотивами.

Социальная структура постиндустриального общества находится еще в движении, каждый из классов пополняется за счет «среднего класса», являющимся залогом процветания индустриального общества. Фактически представителями «среднего класса» становились представители пролетариата, обеспечившие себе достаточно высокий уровень доходов в условиях массового производства. Важной характеристикой динамики социальной структуры постиндустриального общества является тот факт, что в последние десятилетия XX века переход человека из среднего класса в высший класс был связан не столько с удачной реализацией прав собственности на капитальные активы, а с эффективным использованием интеллектуальных возможностей и средств производства, находящихся в личной собственности, для создания информационных, производственных или социальных технологий. Многие представители низшего класса имеют в собственности акции компаний, в которых они трудятся. Но обычные трудящиеся не могут влиять на деятельность этих компаний.

Литература

1. *Иноземцев В.Л.* Современное постиндустриальное общество. Учеб. пособие. М., 2000.

О.Н. ЕРОФЕЕВА

Политика оплаты труда и эффективность использования человеческого капитала в Беларуси

Согласно современным подходам, совокупный капитал включает в себя техногенный капитал, человеческий капитал (ЧК) и экологический капитал [8, с. 103]. В Национальном отчете о человеческом развитии Беларуси за 2003 г. [9] использована иная классификация: анализу

подвергается физический, природный и социальный капитал.

Вне зависимости от применяемого деления капитал в целостном представлении не получает адекватной оценки, в большей степени исследования концентрируются на первом из указанных компонентов. Недооценка ЧК ведет к просчетам при принятии управленческих решений и проведении государственной политики. Если ранее определяющим элементом экономического потенциала был материально-технический базис производства, то в условиях формирования новой экономической парадигмы способность экономики к эффективному функционированию и преобразованию определяется уровнем развития человеческого капитала. Его качеством определяются новые технологии и инновации. Возрастает значимость отраслей и сфер деятельности, обеспечивающих формирование ЧК.

Имеются различные определения категории «человеческий капитал». В монографии [1, с. 14] дано следующее определение: «Человеческий капитал – это форма выражения производительных сил человека на постиндустриальной стадии развития общества с социально ориентированной экономикой рыночного типа». В данном определении спорным является утверждение о проявлении ЧК только в определенном типе экономической системы. ЧК существует на протяжении всей истории человечества, вне зависимости от того, когда была создана соответствующая теория. В разных условиях хозяйствования существуют различные условия для его реализации и меняется взгляд на его значимость в производственном процессе. Следует согласиться с утверждением о том, что на постиндустриальной стадии развития ЧК является решающим фактором экономического роста и ведущим элементом общественного воспроизводства, однако включение данного положения в определение неправомерно.

Стефанович И.В. считает, что «человеческий капитал представляет собой совокупность социально-экономических отношений, складывающихся между экономическими субъектами разных уровней по поводу принятия и осуществления инвестиционных решений относительно накопления здоровья, образования, опыта и т.д. с целью реализации интересов человека и их развития» [7, с. 439]. При таком подходе акцентируется процесс формирования человеческого капитала.

Колосницына М.Г. [2, с. 88] определяет человеческий капитал как «меру воплощенной в человеке способности приносить доход». Такое определение наиболее очевидно выделяет взаимосвязь проблемы формирования доходов и накопления и использования ЧК.

Создание и применение ЧК невозможно без поддержания физической жизнедеятельности человека. В этой связи имеются попытки разделить человека как потребителя и как носителя

человеческого капитала [3, с. 18]: ограниченность воспроизводства первого противопоставляется безграничности воспроизводства второго. Однако субъект ЧК полностью раскрывается в этом качестве только при условии удовлетворения определенного минимума потребностей и существует при условии биологического воспроизводства человека.

Так же, как и физический капитал, человеческий капитал:

- используется длительно и срок его службы ограничен;
- должен быть сформирован и требует вложений для поддержания в «рабочем» состоянии;
- может устаревать морально раньше, чем физически.

ЧК все же является особой формой капитала. Он неотделим от индивида, являющегося его собственником. Формирование ЧК невозможно без затрат труда, ресурсов, а также желания индивида. ЧК способен изменять свою ценность при применении совместно с другими видами ресурсов, а также при применении ЧК нескольких субъектов во взаимодействии. По мере использования ЧК может увеличивать свою ценность и создавать условия для своего развития. Существенное отличие ЧК от физического также в том, что он может быть приобретен и без дополнительных вложений (т.н. «learning by doing»).

Значительную роль в формировании ЧК последующих поколений играет его величина у поколений предыдущих, в данном процессе очень велика роль семьи. В условиях ограниченности ресурсов в семье родители вынуждены отказываться от части своего потребления с тем, чтобы сформировать ЧК детей, либо сохранять уровень потребления и ограничивать инвестирование в ЧК детей. Оба варианта негативно сказываются на национальном человеческом капитале.

Результаты исследований ЧК существенно повлияли на подход к решению проблем стимулирования экономического роста и определения государственной экономической политики в развитых странах. В бывшем СССР вопросам ЧК до недавнего времени не уделялось внимания (отдельные публикации советских ученых появились только в 70-80-е гг. XX века и носили преимущественно характер критики буржуазных экономистов). Среди современных российских исследователей, занимающихся вопросами человеческого капитала, следует назвать Капелюшникову Р.И., Марцинкевича В.И., Добрынина А.И., Критского М.М. Исследования ЧК в Республике Беларусь проводились ограниченно (работы Стефанович И.В., Ванкевич Е.В.).

Процесс создания и использования человеческого капитала носит циклический характер (рис. 1.).



Рис. 1. Процесс создания и использования человеческого капитала.

Затраты ресурсов являются предпосылкой формирования ЧК, однако создается он в результате деятельности, где объектом, субъектом либо результатом воздействия является владелец ЧК. Источниками инвестиций в ЧК могут быть государственные средства, средства хозяйствующих субъектов, индивидов.

Формирование человеческого капитала подвержено влиянию исторических, национальных, культурных традиций общества.

Социально-демографические процессы, протекающие на определенной территории, оказывают существенное воздействие на качественный уровень ЧК. Для Беларуси характерно увеличение численности населения в трудоспособном возрасте в сочетании с депопуляцией населения, но выход за пределы трудоспособного возраста не будет компенсироваться уже в ближайшем будущем.

Экономическая и социальная эффективность инвестиций в ЧК связаны между собой, разделить их зачастую невозможно. Предпосылки инвестирования в человеческий капитал различны. На макроуровне к ним можно отнести следующие:

- в экономической сфере: повышение потенциала экономического роста и конкурентоспособности, активизация исследовательской деятельности, повышение склонности к нововведениям, создание потребителей высокотехнологичной продукции, создание предпосылок для устойчивого развития, обеспечение количественного и качественного соответствия потребностей экономики и наличия рабочей силы, прирост налоговых поступлений в результате повышения доходов работников и эффективности работы предприятий и др.;

- в социальной сфере: сокращение числа случаев девиантного поведения, рост социальной активности граждан, возможность привить определенные ценности (идеологическая составляющая образования), укрепление социальной стабильности общества и др.

Предпосылками инвестирования в человеческий капитал на микроуровне могут быть:

а) на уровне предприятий:

- экономические: повышение производительности труда, более быстрое обучение на рабочем месте, эффективная замена отсутствующих сотрудников, повышение вероятности внесения работником предложений по усовершенствованию трудового процесса, технологий, повышение конкурентоспособности и др.;

- социальные: улучшение социально-психологического климата в коллективе, удовлетворенность работника в случае признания им осуществленных вложений в качестве ценного вознаграждения и др.;

б) на уровне индивидов, домашних хозяйств:

- экономические: прирост доходов, поддержание жизнедеятельности, снижение риска безработицы и др.;

- социальные: получение более престижной работы, удовлетворение потребностей высших порядков, повышение социального статуса, расширение возможностей обеспечения будущего детей и др.

Метасистемность целей новой экономики определяется необходимостью достижения социальной, экономической и экологической устойчивости [4, с.105]. Основа этого процесса – регулирование доходов и накопление и преимущественное использование ресурсов человеческого капитала. Развитие ЧК служит ускорению темпов экономического роста, сокращению безработицы, уменьшению неравенства в распределении доходов и бедности. Рынок не способен обеспечить оптимальный объем вложений в ЧК, государство должно принимать активное участие в его регулировании. При формировании ЧК необходимо согласование социальных интересов с возможностями и требованиями экономического развития. Развитие ЧК не ведет к автоматическому повышению конкурентоспособности и эффективности. Необходимо рациональное его использование и управление им с учетом текущих и перспективных потребностей производства.

Ключевой фактор, определяющий процесс формирования ЧК, – уровень жизни населения. Уровень жизни населения можно определить как достигнутый уровень потребления и накопления населением материальных и духовных благ при сложившемся потреблении услуг. Низкий уровень жизни имеет мультипликативный эффект для ЧК в будущем. Количественные границы удовлетворения потребностей

людей определяются уровнем их возможностей в получении средств. Доходы – основа формирования уровня жизни граждан.

Основным компонентом в структуре доходов белорусского населения является заработная плата. Проводимая политика оплаты труда влияет на размеры доходов, уровень жизни и процессы накопления и реализации ЧК.

Уровень зарплаты во многих отраслях белорусской экономики не обеспечивает даже простого воспроизводства рабочей силы, что вынуждает работающих граждан искать дополнительные источники поступления денежных средств, ограничить расходы путем активизации труда внутри домашнего хозяйства. Соотношение средней заработной платы и минимального потребительского бюджета в среднем за период с марта 1996 г. по сентябрь 2003 г. – 132,52 %, хотя и отмечается достаточно устойчивая тенденция к его повышению (со 102,37 % в марте 1996 г. до 155, 65 % в сентябре 2003 г.). Низкая заработная плата определяет низкую платежеспособность, в том числе и относительно потребления социальных услуг, что ограничивает возможности формирования ЧК. Стремление к повышению доходов определяет существование теневой занятости и сверхзанятости.

В долгосрочной перспективе при отсутствии ресурсов для воспроизводства человеческого капитала создаются угрозы экономической безопасности страны и устойчивому человеческому развитию.

Размеры зарплаты белорусских работников зачастую не соответствуют достигнутому уровню накопления ЧК и результатам труда работников. Это ограничивает приток квалифицированных кадров, снижает качество и результативность труда, повышает текучесть кадров, влияет на выполнение стимулирующей функции зарплаты, демотивирует повышение квалификации и образовательного уровня.

В Беларуси остро стоит проблема вывоза человеческого капитала. В международном разделении труда наша страна становится «инкубатором высококвалифицированных кадров для остального мира» [9, с. 22]. Так, по данным Министерства статистики и анализа, за 2002 год из страны выбыло 10587 человек в возрасте от 16 лет и старше, 34 % которых – с высшим и незаконченным высшим образованием. В то же время образовательная структура занятых в народном хозяйстве Беларуси отличается от структуры выехавших в худшую сторону.

В Беларуси существует разрыв в оплате труда по профессионально-квалификационным группам, сферам и отраслям экономики, в гендерном аспекте.

При анализе структуры затрат предприятий на производство продукции выявляется существенное преобладание материальных

затрат над расходами на оплату труда. Доля расходов на оплату труда непостоянна и меняется в зависимости от специфики отрасли и во временном аспекте. Так, она имеет тенденцию к повышению по сравнению с 1995 годом. Наибольший удельный вес данных расходов наблюдается в торговле и общественном питании (34,9 %), строительстве (25,8 %), а наименьший – в промышленности (12,9 %) и сельском хозяйстве (15,3 %) (данные за 2002 год) [6, с. 524-525]. Более низкая цена рабочей силы по сравнению с ценой других факторов производства предопределяет существование избыточной занятости и непроизводительных рабочих мест, нерациональное использование трудовых ресурсов (использование «дешевой» квалифицированной рабочей силы в объемах, превышающих потребности производства). В то же время для предприятий слишком высоки издержки адаптации занятости к ее оптимальному уровню. У многих предприятий отсутствовали рыночные механизмы первоначального формирования персонала.

Низкооплачиваемый труд в силу более низкой производительности может оказаться более дорогим на единицу продукции. Самый дешевый труд – не всегда самый эффективный. В отличие от развитых стран, в нашей стране всячески обосновывалась необходимость проведения политики низкой заработной платы и ограничения ее размеров. За годы переходного периода во многом утерян потенциал высококвалифицированных работников, в том числе и в результате проводимой политики оплаты труда.

Сдерживание роста заработной платы приводит также к сокращению поступлений в бюджет и социальные фонды, снижению роста реальных доходов населения и накопления, ограничению спроса на товары и услуги, уменьшению инвестиционных ресурсов населения.

Ситуация, сложившаяся на современном этапе преобразований в республике, требует изменения подходов в области организации зарплаты и методов ее регулирования. Поскольку ЧК является определяющим фактором экономического развития, должны обеспечиваться условия его эффективного применения, в том числе и на основе реализации политики оплаты труда. В процессе поиска путей решений выделенных проблем в области заработной платы сделан вывод о необходимости перехода к политике высокой оплаты труда. Высокая оплата труда – система возмещения затрат рабочей силы с учетом потребностей ее расширенного воспроизводства, необходимости формирования ЧК работников и адекватной его оценки, приоритета ценности труда относительно других факторов производства.

Для определения уровня оплаты труда можно производить анализ соотношений заработной платы работника и следующих показателей –

критериев оплаты труда:

1. социальных нормативов;
2. заработной платы других работников;
3. ожидаемого уровня заработной платы в соответствии с собственной оценкой им своих заслуг;
4. затрат на подготовку работника;
5. поступлений от других источников доходов;
6. прочих элементов себестоимости;
7. прибыли предприятия;
8. доли оплаты труда в ВВП – на макроуровне.

Высокая оплата труда стимулирует развитие производства. В результате сравнений в первых пяти вариантах можно определить, насколько установленная заработная плата способствует повышению эффективности труда работников. Относительно более высокая доля затрат на оплату труда в себестоимости и высокие расходы на заработную плату относительно прибыли побуждают предприятия повышать эффективность использования трудовых ресурсов (в то же время угроза снижения прибыли может привести как к активизации хозяйствующих субъектов, так и к их пассивности). Высокая доля оплаты труда в ВВП обеспечивает достаточный платежеспособный спрос и стимулирует развитие производства товаров и услуг, смягчает конъюнктурные колебания (ряд исследователей, однако, не придерживается точки зрения на повышение заработной платы как средство преодоления кризисных тенденций в экономике).

Следует отметить особо, что все названные позитивные аспекты проведения политики высокой оплаты труда будут проявляться только в случае достаточно высокой доли заработной платы в доходах населения.

Количественные показатели для всех критериев установить невозможно. Так, по критериям 2,3,4,7 это возможно сделать лишь качественно либо значения будут индивидуальны в каждом конкретном случае. Стремление к достижению индивидуально определяемых значений критериев (как например, 3) не должно противоречить требованию обеспечения экономической эффективности, когда затраты на получение результата не должны быть выше самого результата.

Должна проводиться политика по изменению структуры издержек производства с целью преодоления заниженного удельного веса оплаты труда. Повышение доли оплаты труда в цене продукции повлечет за собой изменение удельного веса других составляющих.

Более высокая заработная плата не означает ущерба для предприятия. Реализация политики высокой оплаты труда побуждает предприятия рационализировать использование трудовых ресурсов. В существующих условиях дешевая рабочая сила препятствует

модернизации производства, происходит замещение физического капитала, передовой техники использованием ЧК. Стремление предприятий к обеспечению эффективности приводит к сокращению производительности труда и использованию дешевой квалифицированной рабочей силы в масштабах, превосходящих потребности производства. Переход к политике высокой оплаты труда вызывает необходимость сокращения избыточной занятости, ее сохранение в целях недопущения увеличения числа безработных способствует снижению качества ЧК. Улучшение использования трудовых ресурсов позволяет высвободить значительное их количество даже при неизменном техническом уровне. Этот вопрос приобретает особую актуальность в связи с сокращением количества трудовых ресурсов в перспективе, снижением прироста молодой рабочей силы.

Политика низкой оплаты труда может применяться только в короткие временные периоды. Необходимо законодательно ограничивать попытки предприятий избежать банкротства за счет поддержания низкой зарплаты.

П. Друкер писал, что «низкооплачиваемый труд малопродуктивен, и от него не приходится ожидать хорошего качества, а также он неконкурентоспособен на мировых рынках сбыта» [5, с. 50]. Высокое качество ЧК и его эффективное использование дает возможности развития высокотехнологичных и наукоемких производств, оказания высокоинтеллектуальных услуг. То есть переход к политике высокого уровня оплаты труда может способствовать повышению конкурентоспособности белорусских товаров и расширению круга потребителей высокотехнологичной продукции.

Одной из предпосылок интенсификации экономического роста является повышение качественных характеристик трудовых ресурсов, что невозможно без перехода к политике высокой оплаты труда.

Необходимо расширение гибкой занятости, что будет способствовать для многих предприятий снижению издержек на рабочую силу. Следует отказаться от применения экономически необоснованных ограничений размеров зарплаты, которые негативно сказываются на результатах работы субъектов хозяйствования и приводят к распространению «скрытых» форм оплаты труда, и перейти к практике установления индивидуализированного ее размера с учетом оценки качеств работника, заслуг и результатов его труда на основе принципов политики высокой оплаты труда. Установленный минимум заработной платы определяет нижнюю ее границу. Верхний предел размеров оплаты труда должен устанавливаться исходя из его предельной производительности, с учетом оценок эффекта, приносимого предприятию работником. На наш взгляд, в структуру заработной платы

следует ввести наряду с существующими ее компонентами результатов оплаты по оценкам накопленного ЧК и эффективности его использования. Тогда составляющими заработной платы будут: 1) минимальный уровень для обеспечения физического воспроизводства рабочей силы без учета квалификации; 2) оплата в соответствии с эффективностью использования человеческого капитала, обеспечивающая его расширенное воспроизводство; 3) доплаты за особый характер и условия труда, компенсационные выплаты. Создание универсальной методики оценки ЧК и ее использование при установлении заработной платы относится к проблемному полю регулирования доходов.

Повышение доли оплаты труда в ВВП, переход к политике высокой оплаты труда возможны только в долгосрочном периоде. Трансформация политики оплаты труда – один из факторов обеспечения устойчивого человеческого развития, повышения конкурентоспособности и эффективности на всех уровнях управления экономикой.

Исходя из значимости человеческого капитала в экономическом развитии и высокого уровня его накопления в Беларуси регулирование доходов, основанное на управлении накоплением и реализацией человеческого капитала (в первую очередь на основе проведения политики высокой оплаты труда), может стать одним из наиболее действенных направлений социально-экономической политики нашей страны.

Литература

1. Добрынин А.И., Дятлов С.А., Цыренова Е.Д. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования. – СПб.: Наука, 1999. – 309 с.
2. Колосницына М.Г. Экономика труда: Уч. пос. – М.: ИЧП «Изд-во Магистр», 1998. – 240 с.
3. Критский М.М. Человеческий капитал. – Л.: Изд-во Ленингр. ун-та, 1991. – 120 с.
4. Лутохина Э.А. О новой парадигме экономической теории // Научные труды Академии управления при Президенте Республики Беларусь. Вып.1. – Мн.: Академия управления при Президенте Республики Беларусь, 2001. С. 96-113.
5. Соболевская А. Роль заработной платы в рыночной экономике // МЭиМО. 2002. № 12. С. 49-57.
6. Статистический ежегодник Республики Беларусь, 2003 (Стат. сб.). Минстат Республики Беларусь. Мн., 2003. – 607 с.
7. Стефанович И.В. Методологический аспект категории «человеческий капитал» // Научные труды Академии управления при Президенте Республики

Беларусь. Вып.1. – Мн.: Академия управления при Президенте Республики Беларусь, 2001. С. 438-441.

8. Трифонова С., Палий И., Радионова Е. Денежная оценка рекреационных ресурсов // Маркетинг. 2001. № 2. С. 103-110.

9. Человеческий потенциал Беларуси: экономические вызовы и социальные ответы. Национальный отчет о человеческом развитии 2003 / Науч. ред. В.Н. Шимов. – Мн.: Юнипак, 2003. – 118 с.

Д.Л. ЗАВАДСКАЯ

Монополизм в экономике: сущность и его проявления

Основа монополизма в экономике заключается в доминирующем положении хозяйствующего субъекта на рынке определенного товара, позволяющем ему оказывать решающее влияние на конкуренцию, затруднять доступ на рынок другим хозяйствующим субъектам.

Под монополией понимают исключительное право распоряжения производственными ресурсами как в сфере производства, так и в сфере обращения. Другое определение предполагает право оказания определяющего влияния на те или иные сферы общественной жизни, базирующиеся на различных предпосылках – экономических, юридических, политических. Монополией называют и крупное объединение, возникающее на основе концентрации производства и сбыта определенной продукции с целью получения максимальной прибыли.

Характерными чертами монополии являются:

1. Единственный продавец. Отрасль состоит из одной фирмы, которая является единственным производителем данного продукта или поставщиком услуги.

2. Отсутствие близких заменителей. Из первого признака вытекает, что товар монополии уникален, не существует хороших и близких заменителей. Покупатель должен приобретать продукт у монополиста или отказаться от данного продукта.

3. «Диктующий цену». В условиях монополизированного производства производитель диктует цену, имеет возможность манипулировать количеством предложенного продукта.